

Veera Rinta-Porkkunen

Festivaalityöläisen käsikirja

Toimenpide-ehdotus vastaavatoiminnan kehittämiseksi

Opinnäytetyö

Kevät 2012

Kulttuurialan yksikkö

Kulttuurituotannon koulutusohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Kulttuurialan yksikkö

Koulutusohjelma: Kulttuurituotannon koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Musiikkipainotteinen sosiokulttuurinen työ

Tekijä: Veera Rinta-Porkkunen

Työn nimi: Festivaalityöläisen käsikirja

Ohjaaja: Jussi Kareinen

Vuosi: 2012

Sivumäärä: 30

Liitteiden lukumäärä: 2

Tämä opinnäytetyö on tutkimus festivaaleilla toimivien vapaaehtoistyöntekijöiden eli talkoolaisten esimiehistä, vastaavista. Opinnäytetyössä perehdytään kahden organisaation Selmu ry:n ja Joensuun Popparit ry:n järjestämien festivaalien vastaaviin, esitellään festivaalivastaavan prototyyppi sekä pohditaan vastaavan oikeanlaisen kouluttamisen suhdetta talkootyön jatkuvuuteen.

Lähtökohtana tutkimukselle on vuonna 2010 opinnäytetyönä tehty selvitys Provinssirockin talkoo-organisaation tilasta ja ongelmista, joista yhdeksi suurimmista nimettiin vastaavien huono kouluttamisen taso. Tutkimuksessa selvitetään vastaavakoulutuksen rakennetta kahdella kohdefestivaalilla sekä perehdytään vastaavien omiin mielipiteisiin koulutusta koskien. Tutkimusta varten tehtiin kysely sekä Provinssirockin vuoden 2011 talkoolaisille että vastaaville. Kyselyn avulla pyrittiin selvittämään ryhmien mielipiteitä kyseisen vuoden festivaalista sekä vastaavien soveltuvuutta työhönsä.

Opinnäytetyön kantavana voimana toimii ajatus sähköisestä käsikirjasta, jonka luominen lisäisi vastaavien tietoutta työpisteistään sekä auttaisi heitä kommunikoimaan muiden vastaavien ja festivaaliorganisaation kanssa jo ennen festivaaliviikonloppua.

Avainsanat: Talkootyö, vastaava, johtaminen, kouluttaminen, Provinssirock, Ilosaarirock

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Culture and Design

Degree programme: Cultural Management

Specialisation: Socio-Cultural Work (Music)

Author/s: Veera Rinta-Porkkunen

Title of thesis: Festival workers' guidebook

Supervisor(s): Jussi Kareinen

Year: 2012

Number of pages: 30

Number of appendices: 2

The present thesis is a case study about the superiors of the festivals' voluntary workers. In this study I get acquainted with two organizations, Selmu ry and Joensuun Popparit ry, and with their festival superiors and their prototypes. I also reflect the training of the superiors on the continuance of voluntary work.

The basis of this case study is a thesis done in 2010 about the voluntary workers and their problems in Provinssirock. The thesis determines that the main reason voluntary workers don't continue working at Provinssirock is the poor training they got from their supervisors. The present thesis explains the supervisor training in two different festivals and gets acquainted with the supervisors' opinions about the training process. An inquiry was made to the voluntary workers and supervisors of Provinssirock in 2011. The inquiry was to pursue the opinions of the two groups of workers about the supervisors' compatibility to their work.

One goal of the present thesis is the idea of an electric guidebook meant for the supervisors. This guidebook would increase the supervisors' acknowledgement of their workstation and help them to communicate with the festival organization and other supervisors before the festival weekend.

Keywords: Voluntary work, supervisor, leadership, training, Provinssirock, Ilosaarirock

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
Käytetyt termit ja lyhenteet	5
1 Johdanto	6
1.1 Tutkimuksen taustaa	6
1.2 Tutkimuksen tavoitteet	8
1.3 Tutkimuksen rakenne	9
2 Organisaatioiden ja festivaalien esittely	10
2.1 Selmu ry ja Provinssirock	10
2.2. Joensuun Popmuusikot ry ja Ilosaarirock	11
3. Vastaavana festivaaleilla	13
3.1 Festivaalivastaavan prototyyppi	13
3.2.1 Koulutus Provinssirockissa	14
3.2.2 Koulutus Ilosaarirockissa	15
3.2.3 Kyselyiden purku ja pohdinta	15
3.3 Johtaminen	20
3.3.1 Uuden sukupolven johtaminen	22
4. Sähköinen käsikirja	25
4.1 Käsikirjan esittely	25
4.2 Toimenpide-ehdotus	25
4.3 Sähköisen käsikirjan mahdollisuudet	26
5. Yhteenveto	28
LÄHTEET	30
LIITTEET	31

Käytetyt termit ja lyhenteet

Talkootyö	Toisen lukuun korvauksetta tehtävä työ.
Talkoolainen	Vapaaehtoistyöntekijä.
Vastaava	Vastaava tai festivaalivastaava on talkoolaisten esimies, jolla on festivaalin aikana vastuullaan yksi työpiste festivaalialueelta, esimerkiksi siivous tai ravintola.
Talkoovastaava	Henkilö, jonka vastuulla on talkoolaisten rekrytointi ja sijoittelu työpisteisiin. Hän myös vastaa talkoolaisten majoituksesta, kyydityksestä ja tiedottamisesta.
Uusi sukupolvi	Opinnäytetyön yhteydessä uudella sukupolvella tarkoitetaan henkilöitä, jotka ovat syntyneet vuoden 1981 jälkeen.

1 Johdanto

Tässä luvussa kerrotaan tutkimuksen taustasta ja tavoitteista sekä tutkimuksen rakenteesta. Luvun tarkoituksena on selvittää tutkimuksen lähtökohdat, miksi tutkimus tehdään ja kenelle se tehdään.

1.1 Tutkimuksen taustaa

Suomalaisissa festivaaliorganisaatioissa tärkeimpiä työntekijöitä ovat vapaaehtoiset eli talkoolaiset, jotka omalla työpanoksellaan takaavat maksaville asiakkaille nautinnollisen festivaaliviikonlopun. Organisaation ja talkoolaisten välillä on kuitenkin yksi tärkeä linkki, festivaalivastaava. Vastaava toimii festivaaleilla talkoolaisten esimiehenä, ja hänen tehtävinään on opastaa talkoolaiset työtehtäviinsä sekä hoitaa yhteydenpitoa festivaaliorganisaatioon.

Vuonna 2011 Provinssirockissa toimi noin 900 talkoolaista ja noin 50 vastaavaa. Vastaavien toimipisteitä festivaaleilla ovat esimerkiksi järjestyksenvalvonta, anniskelu, lipunmyynti ja siivous. Vastaaville pidettiin keväällä 2011 pienimuotoinen koulutustilaisuus, johon ei ollut osallistumispakkoa. Paikalla olleista vastaavista suurin osa koostui järjestyksenvalvojista, mutta mukana oli myös muutama uusi vastaava eri toimipisteiltä. Koulutuksessa käsiteltiin vastaaville tärkeitä asioita, kuten esimerkiksi yhteydenpitoa talkoolaisiin ennen festivaalin alkua, yleisiä käytäntöjä festivaalin aikana, talkoolaisten perehdyttämistä työhön sekä festivaalin komentoketjua. Jokainen vastaava sai ennen festivaaliviikonloppua tai viimeistään festivaaliviikonloppuna käteensä vastaavakansion, johon oli koottu ohjenuoria sekä nippelitietoa viikonloppua koskien.

Festivaalikentällä tulee lähivuosina tapahtumaan radikaaleja muutoksia, kun vanhat vastaavat tekevät tietä uusille osajille. Tieto, joka vanhoille vastaaville on vuosien saatossa kertynyt, ei välttämättä koskaan tavoita uusia vastaavia, jolloin tiedonkeruu täytyy jälleen kerran aloittaa alusta. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on antaa uusille ja vanhoille vastaaville työkaluja säilyttää tärkeää

tietoa vuodesta toiseen, sekä opastaa vastaavia tekemään yhteistyötä toistensa sekä aikaisempien vuosien vastaavien kanssa.

Suoritin päättöharjoitteluni Seinäjoen Elävän musiikin yhdistys Selmu ry:llä aikavälillä 10.1. – 21.6.2011. Toimin harjoitteluni aikana Provinssirockin talkootyövastaavana, ja tehtäviini kuuluivat muun muassa festivaalitalkoolaisten hankkiminen ja koordinointi sekä festivaalivastaavien kouluttaminen ja ohjeistaminen. Kiinnostuin tutkimaan Provinssirockin vastaavia luettuani Anna Luoman opinnäytetyön ”Talkoolaisena Ihmisten juhlassa – Tutkimus Provinssirockin talkootyöstä ja sen tulevaisuudesta”. (2010.) Luoman työssä käsitellään laaja-alaisesti talkoolaisia sekä heidän motivaatiotaan talkootyön vuosittaiseen jatkamiseen. Opinnäytetyössään Anna Luoma puhuu myös festivaalivastaavista, jotka pitäisi hänen mukaansa sitouttaa työhön paremmin.

Omassa tutkimuksessani päätinkin perehtyä syvemmin talkoolaisten esimiehiin, vastaaviin, heidän kouluttamiseensa sekä johtamistaitoihin. Mielestäni yksi tärkeimmistä motivaatiotekijöistä yksilön vuosia kestäväälle vapaaehtoistyölle on innostava esimies. Hyvät esimiehet takaavat vapaaehtoistyön jatkuvuuden sekä nostattavat tapahtuman profiilia. On totta, että ilman talkoolaisia ei ole Provinssirockia. Toinen totuus kuitenkin on, että ilman kyvykkäitä ja innostavia vastaavia ei ole mahdollista saada jatkuvuutta talkotoimintaan.

Oma kokemukseni Provinssirockista antaa tutkimukselleni painoarvoa ja uskottavuutta. Tapahtuma on minulle syntyperäisenä seinäjokelaisena tuttu ja olenkin ennen harjoitteluani viihtynyt Provinssirockissa sekä talkoolaisena että asiakkaana. Harjoitteluni aikana toimin ensimmäistä kertaa Provinssirockissa vastaavana, jolloin mielikuva vastaaville luotavasta sähköisestä käsikirjasta alkoi paremmin muotoutua. Koin talkoovastaavana pystyväni huomioimaan muiden työpisteiden vastaavia paremmin, kuin olisin pelkkänä sivustakatsojana pystynyt, ja varsinkin ensikertalaisten vastaavien kohdalla huomasin epätietoisuutta tehtävästä, johon he olivat ryhtyneet. Ensikertalaiset eivät olleet perillä festivaalin komentoketjusta saati siitä, kenen puoleen heidän tulisi pulmatilanteissa kääntyä.

Uudet vastaavat saavat perehdytyksensä useimmiten heidät palkanneelta henkilöltä, joka todennäköisesti ei ole itse toiminut kyseisen työpisteen

vastaavana. Vaikka vastaavan palkannut henkilö olisi ollut pitkään töissä festivaaliorganisaatiossa, nähnyt monta festivaalia ja vastaavaa, ei hän silti ole nähnyt vastaavien toiminnasta kuin pintapuolen. Koska kukaan muu kuin samalla pisteellä vastaavana toiminut henkilö ei osaa opastaa ensikertalaista vastaavaa, joudutaan joka vuosi jollain työpisteellä aloittamaan työt niin sanotusti alusta. Uutta vastaavaa saattaa hävettää huono opastus töihin sekä se, että hänen työpisteellään olleet pitkäaikaiset talkoolaiset tietävät paremmin, kuinka juuri kyseisellä pisteellä tulisi toimia.

Selmu ry:n puolelta harjoitteluohjaajanani toimi markkinointi- ja myyntipäällikkö Milla Hautala. Pidimme hänen kanssaan muutamia palavereja koskien mahdollista opinnäytetyötä, joka alkoi muotoutua harjoittelun edetessä. Opinnäytetyöni onkin hankkeistettu Selmu ry:lle ja se koettiin tarpeelliseksi festivaalin tulevaisuutta ajatellen. Yhdistykselle on tehty aikaisemmin opinnäytetöitä koskien talkoolaisia Provinssirockissa sekä Selmu ry:n luotsaamalla klubilla, Rytmikorjaamolla. Mikään organisaatio ei kuitenkaan ole tutkinut festivaalivastaavia ja heidän koulutustaan, joten päätin perehtyä tähän tärkeään osaan festivaalityöntekijöitä.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimukseni tavoitteena on auttaa nykyisiä ja tulevia festivaalivastaavia kouluttautumaan tulevaan työnsarkaansa kertomalla heidän työnkuvastaan sähköisen käsikirjan avulla, joka on luotu pelkästään festivaalivastaavia varten. Parempi tietous työpisteestä on erittäin tärkeä asia sekä vastaaville että talkoolaisille, jotta työt saataisiin kunnialla hoidettua.

Käsittelen opinnäytetyössäni johtamistaitoja ja johtamisen käsitteitä, sillä vastaavien tulisi pystyä toimimaan kyvykkäinä ja innostavina esimiehinä talkoolaisille, jotta talkootoiminta jatkuisi mielekkäänä ja houkuttelisi ihmisiä mukaansa vuodesta toiseen. Samassa luvussa perehdytään myös uuden sukupolven talkoolaisiin, keitä he ovat ja mitkä ovat heidän motivaationsa tehdä vapaaehtoistyötä.

Perehdyn työssäni sekä Provinssirockin että Ilosaarirockin eriäviin tapoihin kouluttaa vastaavat, sekä kartoitan Provinssirockin vastaavien ja talkoolaisten mielipiteitä vuoden 2011 festivaalista tekemäni Webropol – kyselyn avulla. Käytän sekä Webropol – kyselyä että kohdeorganisaatioiden järjestämien festivaalien vastaavakoulutuskäytäntöjä hyväkseni käydessäni läpi Provinssirockin vastaavakoulutusta parantavia seikkoja. Jotta festivaali pysyisi alati muuttuvan kentän mukana, on tulevana vuosina pyrittävä panostamaan festivaalivastaavien organisoidumpaan ja koordinoitumpaan kouluttamiseen.

Keräämäni materiaalin, sekä omien kokemusteni pohjalta, koostan toimenpidesuunnitelman sähköisestä käsikirjasta, joka toimisi ensikädessä Provinssirockin vastaavien pysyvänä tiedonvaihtokanava. Tavoitteenani on tulevaisuudessa saada festivaalivastaavat omaksumaan sähköinen käsikirja omaksi työkalukseksi ja saada heidät aktiivisesti käyttämään ja päivittämään sivustoa.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Opinnäytetyön ensimmäisessä luvussa kerrotaan tutkimuksen taustasta, lähtökohdista ja tavoitteista sekä avataan tutkijan omaa roolia tutkimuksessaan. Toisessa luvussa kerrotaan Selmu ry:n ja Joensuun Popparit ry:n historiasta sekä näiden kahden organisaation omasta festivaalista.

Kolmannessa luvussa kerrotaan festivaalivastaavista; keitä vastaavat ovat ja mistä he tulevat. Samalla perehdytään sekä Provinssirockin että Ilosaarirockin vastaavakoulutuksiin ja pohditaan, kuinka koulutukset voitaisiin tulevaisuudessa toteuttaa ja mihin seikkoihin tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Luvussa avataan myös johtamisen käsitteitä sekä uuden sukupolven johtamista.

Neljännessä luvussa esitellään sähköisen käsikirjan idea sekä kerrotaan toimenpide-ehdotus koskien Provinssirockia ja käsikirjaa. Viidennessä luvussa tehdään yhteenveto tutkimustuloksista.

2 Organisaatioiden ja festivaalien esittely

Tässä luvussa kerrotaan Selmu ry:n ja Joensuun Popparit ry:n historiasta sekä kummankin organisaation järjestämästä festivaalista.

2.1 Selmu ry ja Provinssirock

Provinssi: ”Rooman valtakunnassa tavallisimmin Italian ulkopuolelta hankituista voittomaista käytetty nimitys. Myöhemmin provinssilla on tarkoitettu lääniä tai maakuntaa, toisinaan myös maaseutua pääkaupunkialueen vastakohtana.” (Tiedon värikäs maailma 1977, osa 15, Tuularin & Latva-Äijön 2000, 3 mukaan.)

Rock: ”Yhteinen kokomaailmallinen voima, yhteinen viisautsalaisuus.” (Virtanen, Tuularin ym. 2000, 3 mukaan.)

Provinssirockin historia alkaa vuodesta 1979, jolloin järjestäjänä toimi Vaasan läänin kehittyvän musiikin yhdistys Kemu ry. Yhdistys perustettiin syksyllä 1978 seinäjokelaisten muusikoiden ja musiikinnäköisten yhteisvoimin. Tuohon aikaan maakunnassa ei ollut tarjolla tarpeeksi erilaista elävää musiikkia saati esiintymispaikkoja tai –tilaisuuksia yhtyeille. Kemu ry järjesti alkuun klubi-iltoja täysi-ikäisille sekä rock-piknikkejä. Näiden tapahtumien siivittämänä syntyi myös uusi festivaali Provinssirock, joka ensimmäisenä vuotenaan keräsi monia innokkaita suomirockin kuuntelijoita idylliselle Törnävänsaaren alueelle. Kemu ry pärjasi hyvin festivaalinjärjestäjänä, mutta laman iskettyä oli yhdistys vaikeuksissa.

Syksyllä 1992 perustettiin Seinäjoen elävän musiikin yhdistys Selmu ry, tarkoituksenaan pelastaa Provinssirock-festivaali. Kemu ry oli joutunut Provinssirockin myötä velkakierteeseen ja lopulta yhdistys ajautui konkurssiin vuonna 1993. Liian suuret taloudelliset panostukset esiintyjiin sekä tietämättömyys rahankäytöstä olivat kohtalokkaita nuorelle yhdistykselle.

Lähtökohta Provinssirockin tekemiselle oli huono. Kemun konkurssi oli vahingoittanut tapahtuman mainetta, rahoituksen löytyminen oli epävarmaa, aikatauluista oltiin järjessä ja organisaatio oli luotava uudelleen. (Tuulari ym. 2000, 128) Ainoa keino pelastaa vaikeuksissa oleva festivaali ja sen takana oleva uusi

yhdistys oli tehdä vuoden 1993 Provinssirockista paljon edeltäjiään pienempi ja hillitympi. Festivaali tuotti vieläkin tappiota, mutta laskujen maksupäiviä saatiin sovittua seuraavalle tilikaudelle, jolloin oli käytettävissä jälleen uudet avustusrahat. Selmun ry:n alkuaikoina yhdistyksen pääasiallinen tehtävä oli pitää Provinssirock hengissä. Vasta vuoden 1998 jälkeiset festivaalit ovat alkaneet tuottaa kunnolla voittoa. (Tuulari ym. 2000, 106-112, 128, 134-135, 205-206.) Vuonna 2008 Provinssirock juhli 30-vuotista taivaltaan näyttävästi. Pääesiintyjinä loistivat tuon ajan isot nimet kuten Foo Fighters, Linkin Park ja Serj Tankian.

Laajentaakseen toimintaansa Selmu ry perusti oman klubin, Rytmikorjaamon, Seinäjoen vanhalle postiautovarikolle vuonna 2006. Rakennusta remontoitiin ja siitä tehtiin lähes 1000 hengen rock-klubi, joka sisälsi myös treenikämppeä bändeille sekä toimistotiloja. Vuonna 2008 Selmu ry:n lisäksi kiinteistön omistajiksi tulivat Seinäjoen kaupunki sekä Frami Oy. Yhteistuumin nämä kolme tekivät suuret suunnitelmat ja syksyllä 2011 avautui uusi uljas Rytmikorjaamo. (Rytmikorjaamon internet-sivut. [Viitattu 15.9.2011])

2.2. Joensuun Popmuusikot ry ja Ilosaarirock

Joensuun Popmuusikot ry on perustettu vuonna 1971 tarkoituksenaan edistää ja tukea popmusiikin harrastusta Pohjois-Karjalan alueella. Yhdistys on parhaiten tunnettu Ilosaarirock-festivaalista, mutta he järjestävät myös monenlaisia muita kulttuuritapahtumia sekä ylläpitävät omaa klubitoimintaansa Kulttuurikeskus Karjalantalossa sekä Ravintola Kerubissa. (Joensuun Popmuusikoiden internet-sivut.[Viitattu 15.9.2011]) Ilosaarirock juhlisti vuonna 2011 40-vuotista taivaltaan. Ensimmäinen festivaali järjestettiin elokuussa 1971 Rockrieha-nimisenä.

Joensuun Popmuusikoiden alkuaikoja värittivät erilaiset sisäiset ristiriidat, jonka takia toiminnasta ei meinannut tulla mitään. Vuonna 1976 alkoi yhdistyksen arvostus hiljalleen kasvaa ja sitä alettiin pitää merkittävänä vaikuttajana maakunnassa, mutta valtakunnallista arvostusta eivät Popmuusikot vielä päässeet nauttimaan. Vasta vuosikymmenen lähestyessä loppuaan alkoivat vuosien työt tuottaa tulosta; toiminta oli monipuolistumassa ja konsertit onnistuivat. Tässä vaiheessa mukaan tulivat myös kilpailijat, erilaiset elävän musiikin yhdistykset.

Hassisen kone kruunattiin Uuden aallon Suomen rockmestariksi Oulussa vuonna 1980, mikä toi myös Joensuun Popmuusikoille kauan kaivattua huomiota ja uskottavuutta. Vuosikymmen oli vivahteikas ja Popmuusikot olivat hyvää vauhtia ajautumassa Kemu ry:n tavoin konkurssiin. Lama vaikutti kaikkialla. Ilosaarirock alkoi tuottaa voittoa vasta 1990-luvun puolivälissä, jolloin vanhojen lainojen purkaminen saattoi kunnolla alkaa. Ravintola Kerubi ostettiin vuonna 1998, tarkoituksena pyrkiä parantamaan elävän musiikin tarjontaa Joensuussa. (Kettunen 2000, 1-17.[Viitattu 15.9.2011]) Kaksipäiväinen Ilosaarirock on tällä hetkellä yksi Suomen suosituimmista festivaaleista, ja onkin ollut loppuunmyyty aina vuodesta 1998 lähtien. (Ilosaarirockin internet-sivut[Viitattu 15.9.2011])

3. Vastaavana festivaaleilla

Tässä luvussa perehdytään tarkemmin käsitteeseen festivaalivastaava, vertaillaan vastaavakoulutuksia Provinssirockin ja Ilosaarirockin kesken sekä puidaan vastaavakoulutusta parantavia seikkoja. Luvussa avataan myös johtamisen peruskäsitteitä sekä kerrotaan uuden sukupolven talkoolaisista.

3.1 Festivaalivastaavan prototyyppi

Selmu ry sekä Joensuun Popparit ry ovat hyvin samantyyllisiä organisaatioita. Molempien yhdistysten perimmäinen tarkoitus on toimia oman alueensa elävän musiikin kehittäjänä, järjestää jokakesäinen festivaali sekä tarjota yhtyeille esiintymispaikka omalla klubillaan. Nämä kaksi yhdistystä tekevät yhteistyötä muun muassa festivaaliensa puitteissa järjestäen joka kesä vastaavavaihdon, jolloin oman festivaalin vastaavat pääsevät tutustumaan toisen festivaalin ja vastaavan käytäntöihin.

Provinssirockin vastaavat ovat joko olleet pitkään organisaatiossa mukana tai ovat olleet talkoolaisena Provinssirockissa, muilla festivaaleilla tai Rytmikorjaamolla. Osa vastaavista saattaa jopa työskennellä samankaltaisissa työpaikoissa, kuin mikä heidän toimipisteensä Provinssirockissa on. Provinssirockin vastaavat palkataan festivaalille pienen ryhmän toimesta kun taas Ilosaarirockissa vastaavaksi voivat hakea kaikki halukkaat ja heidät myös haastatellaan epävirallisesti. ”Halukkaille kerrotaan rehellisesti mitä homma tulee olemaan; pahimmillaan kiirettä, stressiä painetta ja ketutusta. Parhaimmillaan sitten onnea siitä, että kaikki sujuu.” (Kilpiä 2011[Viitattu 6.10.2011])

Vastaavien työt alkavat Provinssirockissa suurelta osin vasta festivaaliviikonloppuna, kun taas Ilosaarirockissa ensimmäiset palaverit vastaavien kanssa pidetään jo maaliskuun alkuun. Ilosaarirockin vastaavat tekevät töitä melkein koko vuoden, suunnitellen ja huolehtien itse oman työpisteensä toimivuudesta. Töitä tehdään heinäkuun loppuun asti, myös festivaalin jälkeen. Provinssirockin vastaavat aloittavat työsarkansa myöhään eikä töitä tehdä kuin festivaalin viimeiseen päivään saakka. Poikkeuksiakin on, mutta lähinnä vastaavat

työskentelevät Provinssirockissa vain festivaaliviikonlopun. Muutamien isompien pisteiden vastaavat osallistuvat festivaalityöryhmän kokouksiin, joita järjestetään noin kerran kuukaudessa vuoden alusta lähtien. Työryhmässä käsitelty tieto, esimerkiksi käytäntömuunnokset, saattaa saavuttaa muut vastaavat vasta festivaaliviikolla, pahimmassa tapauksessa vasta festivaalin aikana.

Vastaavat eroavat talkoolaisista muun muassa siinä, että heistä suurin osa saa työpanoksestaan palkan. Ilosaarirockissa alle puolet vastaavista saa työstään rahallisen korvauksen, loput vastaavista saavat muutaman lipun festivaaleille, ruokaa, t-paidan sekä mahdollisuuden osallistua erilaisille retkille. Provinssirockissa kaikki vastaavat saavat työstään rahallisen korvauksen, sekä mahdollisuuden osallistua Provinssirockin päätösklubille ja syksyllä järjestettävään kiitostilaisuuteen. Tämän lisäksi vastaaville on tehty oma tuote, useimmiten huppari, jonka he voivat lunastaa itselleen omakustannehintaan.

3.2.1 Koulutus Provinssirockissa

Vastaavien kouluttaminen Provinssirockia varten on haasteellista, sillä suurin osa heistä on muualta kuin Etelä-Pohjanmaan seudulta, eivätkä välttämättä pääse paikalle. Provinssirockin vastaaville on viime vuosina pidetty yksi koulutuspäivä, jossa puidaan esimerkiksi yhteydenpitoa talkoolaisiin, talkoolaisten perehdytystä työtehtäviin, Provinssirockin komentoketjua sekä edellisen vuoden yleisöpalautetta. Koulutuspäivä on vapaaehtoinen, mikä näkyy myös osallistujamäärässä.

Festivaaliviikolla tai viimeistään festivaalin alkaessa vastaavat saavat käteensä vastaavakansion, joka sisältää muun muassa aluekartan, hätäpoistumistie-kartan, festivaalipuhelinluettelon, yleistä vastaavainfoa sekä listat talkoolaisista yhteystietoihin. Tämä on koettu vastaavien keskuudessa hyväksi infopakettiksi, sillä se tiivistää festivaalista kaiken oleellisen. Sen lisäksi että kansiota on vaivatonta liikutella paikasta toiseen, siitä on myös helppo tarkastaa tarvittavia tietoja.

Osa isompien työpisteiden vastaavista on kutsuttu mukaan festivaalityöryhmään, joka vastaa Provinssirockin organisoinnista. Ryhmän tarkoituksena on jakaa festivaalin toteuttamiseen vaaditut askareet jäsentensä kesken, että kukaan ei olisi yksin vastuussa ison tapahtuman järjestämisestä. Festivaalin jälkeen työryhmä pitää oman palautekeskustelunsa, jossa kaikilla on mahdollisuus kertoa oman työpisteensä toimivuudesta sekä antaa kehitysehdotuksia seuraavalle vuodelle.

3.2.2 Koulutus Ilosaarirockissa

Ilosaarirockin vapaaehtoistoiminnasta vastaava tuottaja Katri Kilpiä kertoo Ilosaarirockilla olevan vuodesta riippuen 0-4 vastaavakoulutusta. Koulutukset ovat eri osa-alueilta, esimerkiksi turvallisuudesta tai ympäristöystävällisestä toiminnasta. Koulutusten lisäksi Ilosaarirockissa pidetään vastaavien ja organisaation keskinäisiä kokouksia pienemmissä ja isommissa ryhmissä. Vastaavat jaetaan vuosittain pienryhmiin, jotka pitävät keskenään vähintään yhden kokouksen vuodessa. Kaikkien yhteisiä kokouksia pidetään Kilpiän mukaan yleensä 3-4, joihin kuuluvat esimerkiksi aloituskokous, festivaaliviikolla pidettävä kokous sekä kehityskeskustelu festivaalin jälkeen.

Ilosaarirockissa vastaavat työskentelevät festivaalin parissa lähes koko vuoden ja ensimmäiset kokoukset pidetään jo maaliskuussa. Vastaavat huolehtivat oman pisteensä toiminnasta ja suunnittelusta itse, mutta apuna ovat myös ympärivuotiset tuottajat sekä muut festivaalin parissa toimijat. Töitä vastaavat tekevät myös festivaalin jälkeen. (Kilpiä 2011[Viitattu 6.10.2011])

3.2.3 Kyselyiden purku ja pohdinta

Tein Provinssirockin vuoden 2011 vastaaville Webropol – kyselyn, jossa kysyttiin muun muassa vastaavakoulutuksen tarpeellisuudesta. Vastaajia kyselyyn oli 32 ja heistä yli puolet vastasi koulutuksen olevan heidän mielestään tarpeellinen. Alempana on muutama poiminta seikoista, joita koulutuspäivässä tulisi vastaavien mielestä käsitellä:

”Vastaavien tehtävien tärkeyden korostaminen, yhteydenpito talkoolaisiin ennen festivaalia, omat vaikutusmahdollisuudet festivaalin tekemiseen ennen festivaalia, eikä mutinaa jälkikäteen, festivaalia koskevat uudistukset, käytännönasiat, joita talkoolaiset tahtovat aina tietää liittyen töihin saapumiseen.”

”Infoa oman pisteen toiminnan lisäksi myös niistä pisteistä, joiden kanssa läheisesti toimitaan. Esim. ryhmätapaaminen oman toimitsijaryhmänsä muiden vastaavien kanssa naamojen tuttuuden takaamiseksi sekä yhteisten käytäntöjen sopimiseksi/läpikäymiseksi.”

”Se olisi hyvä, jos pienemmissä ryhmissä käytäisiin läpi yleisesti koko festivaalin asioita. Ryhmissä tulisi sitten huomioitua eri toimijoiden näkemykset ja se, miten asiat heidän tehtäviinsä vaikuttavat. Meitä vastaavia tulisi mielestäni paremmin hyödyntää koko festivaalin kehittämisessä ja aluesuunnittelussa.”

Vastaajista suurimman osan mielestä vastaavien kouluttaminen on kannattavaa, joten siihen täytyisi panostaa aikaisempaa enemmän. Mielestäni koulutus tulisi sisällyttää pakolliseksi osaksi vastaavan tehtäviä, sillä vastaavien kesken olisi hyvä saada aikaiseksi enemmän keskusteluja sekä kehitysideoita heidän työtään ja työpisteitään koskien. Samassa koulutuksessa olisi mahdollisuus etukäteen tutustua toisiin vastaaviin sekä muuhun festivaaliorganisaatioon, mikä helpottaisi festivaalin aikaista kanssakäymistä. Ilosaarirock toimii mielestäni oikein pitäessään vastaavien keskinäisiä pienryhmäkokouksia, joita Provinssirockin vastaavatkin olivat kyselyn mukaan toivoneet. Pienemmissä ryhmissä olisi helpompi keskustella tärkeistä asioista sekä saada kaikkien ajatukset kuuluviin. Tämän jälkeen ryhmissä puidut asiat voidaan viedä eteenpäin suuremmalle kokoonpanolle.

Omasta työpisteestä ja talkoolaisista tulisi voida ottaa vastuu jo ennen tapahtumaa. Kyselyyn vastanneista suurin osa (87,5 %) olisi valmis pitämään yhteyttä talkoolaisiinsa ennen festivaaliviikonloppua. Loput vastanneista eivät kokeneet yhteydenpitoa tärkeäksi, sillä talkoolaiskirjeen tulisi heidän mielestään kattaa kaikki ennakkotieto tai he haluaisivat pyrkiä minimoimaan ylimääräisen työn määrän. Kyselyn tulokset antavat kuitenkin ymmärtää, että vastaavat olisivat valmiita ottamaan itselleen lisää vastuuta festivaalia koskien. Vaikka vuoden 2011 koulutuspäivänä käytiin kiivasta keskustelua vastaavien työmäärästä, näkyy kyselyn tuloksissa uusien vastaavien into, jota pitäisi osata ajoissa hyödyntää.

Vastanneista ensikertalaisia vastaavia oli 40,6 %, mikä toimii myös todisteena vanhemman sukupolven väistymisestä.

Vastaavan tärkeimpiin tehtäviin festivaaleilla kuuluu esimiehenä toimiminen, jolloin johtamista tulisi mielestäni korostaa koulutustilaisuudessa. Suurin osa vastaavista ei ole koskaan toiminut esimiestason tehtävissä, eikä sitä ole heiltä tähän mennessä festivaalien puitteissa vaadittu. Uskon kuitenkin, että suurin osa talkoolaisista haluaisi vastaavaltaan kunnon johdatuksen työtehtäviin, sillä talkoolaiset joutuvat olemaan tekemisissä rahan, humaltuneiden ihmisten tai molempien edellä mainittujen kanssa. Nämä seikat luovat omalta osaltaan lisää paineita työviikonloppuun.

Johtajan asemassa oleminen ei tarkoita, että vastaavien työtaakka lisääntyisi entisestään, vaan sitä tulisi ajatella uusien mahdollisuuksien kannalta. Uudenlainen vastaavakoulutusmalli, joka opastaisi vastaavia esimerkiksi työnjohtamisen saloihin, voi pidemmän päälle olla erittäin hyödyllinen festivaalin tulevaisuutta ajatellen. Mikäli työnjohtamiseen kiinnitetään enemmän huomiota, paranee myös talkoolaisten viihtyvyys, sillä jos vastaava ei luota talkoolaiseen, ohjaa häntä oikein tai kohtelee häntä huonosti, ei talkoolainen todennäköisesti tule uudestaan työskentelemään festivaaleille. Kun vastaavana on ihminen, joka osaa johtaa talkoolaisjoukkiota oikein ja pystyy huomioimaan jokaisen, on mahdollista saavuttaa pysyviä tuloksia.

Vastaavakyselyn lisäksi toteutin kyselyn myös Provinssirockin vuoden 2011 talkoolaisille. Molemmissa kyselyissä jouduttiin pohtimaan muun muassa vastaavan johtamistaitoja. Talkoolaiset arvioivat oman työpisteensä vastaavaa seuraavalla asteikolla: 0 = en osaa sanoa, 1 = erittäin huono, 4 = erittäin hyvä.

Arvioi työpisteesi vastaavaa asteikolla 1-4

Kysymykseen vastanneet: 296

	0	1	2	3	4
Johtamistaidot	2% 6	3,4% 10	14,2% 42	41,2% 122	39,2% 116
Kyky motivoida talkoolaisia	3,7% 11	4,1% 12	19,6% 58	34,5% 102	38,2% 113
Yhteydenpito talkoolaisiin ennen festivaaleja	14,9% 44	11,5% 34	23% 68	28,4% 84	22,3% 66
Yhteydenpito festivaaliorganisaatioon	15,5% 46	3% 9	18,2% 54	37,5% 111	25,7% 76
Tietotaito työpistettä koskevissa asioissa	1% 3	2,7% 8	13,9% 41	31,8% 94	50,7% 150

Kuvio 1. Talkoolaisten arvio

Vastaavat arvioivat itseään työpisteen johtajana asteikolla 1-4, jossa 0 = en osaa sanoa, 1 = erittäin huono, 4 = erittäin hyvä.

Arvioi omaa toimintaasi asteikolla 1-4

Kysymykseen vastanneet: 32

	0	1	2	3	4
Johtamistaidot	6,3% 2	0% 0	15,6% 5	59,4% 19	18,8% 6
Kyky motivoida talkoolaisia	3,1% 1	0% 0	18,8% 6	50% 16	28,1% 9
Talkoolaisten ohjaaminen työpisteellä	3,1% 1	0% 0	25% 8	53,1% 17	18,8% 6
Yhteydenpito talkoolaisiin ennen festivaalia	12,5% 4	21,9% 7	21,9% 7	12,5% 4	31,3% 10
Yhteydenpito festivaaliorganisaatioon	3,1% 1	3,1% 1	6,3% 2	34,4% 11	53,1% 17
Tietotaito työpistettä koskevissa asioissa	0% 0	0% 0	12,5% 4	46,9% 15	40,6% 13

Kuvio 2. Vastaavien arvio

Talkoolaiskyselyssä oli erittäin hyviä avoimia vastauksia koskien vastaavien johtamistaitoja, joista poimin näytteille muutaman:

”Olisi mukava, jos se esimies tietäisi oikeesti miten homma toimii ja miten se pitää tehdä --”

”Tarkempi ohjeistus yleisestikin olisi tarpeen. Monet ensimmäistä kertaa töissä olleet kokivat, että eivät olleet saaneet riittävää ohjeistusta”

”Kaikki olennaiset asiat tulivat ilmi yhteisissä kokoontumisissa. Lisäksi tiimin esimies kävi aina välillä moikkaamassa ja antamassa vinkkejä, jos sellaisille oli tarvetta.

Pyrin tekemissäni kyselyissä kysymään molemmilta osapuolilta samantyyllisiä tai täysin samanlaisia kysymyksiä, jotta pystyisin rakentamaan paremman kokonaiskuvan tämänhetkisestä tilanteesta. Kyselyiden tuloksia ei välttämättä pystytä totuudenmukaisesti vertailemaan keskenään erisuuruisten vastausmäärien takia, mutta jonkinlaista osviittaa niistä on mahdollista saada. Vastaavaa arvioitaessa olivat molempien ryhmien tulokset hyvin samansuuntaiset.

Vaikka sainkin talkookyselyyn melkein 300 vastausta, on tärkeä muistaa, etteivät nämä vastaukset edusta kuin pientä osaa Provinssirockin talkoolaisista. Kyselyyn jätti vastaamatta noin 550 ihmistä, joiden mielipiteestä ei kenelläkään ole tietoa. Tulevaisuudessa vastaavat voisivat olla mukana kyselyn toteuttamisessa, jotta talkoolaisilta osataan kysyä sellaisia asioita, joista olisi vastaaville hyötyä. Vastaavat voisivat myös lähettää kyselyn sähköpostitse omille talkoolaisilleen, sillä talkoolaisille pystytään antamaan positiivinen kuva festivaalityöstä, mikäli vastaavat ottavat yhteyttä heihin vielä viikonlopun jälkeen.

Vastaavat ovat yksi tärkeimmistä festivaalin voimavaroista, ja mikäli vastaava on saanut kunnan koulutuksen tehtäviinsä, osaa hän opastaa myös talkoolaisille heidän työtehtävänsä. Tämä lisää talkoolaisten luottamusta festivaaliin ja sen takana toimivaan organisaatioon, sekä kannustaa heitä tulemaan uudelleen talkoolaisiksi. Mikäli festivaaliorganisaatiot ovat huolissaan talkoolaistilanteestaan, kannattaa heidän kiinnittää huomiota vastaavien ulosantiin ja käyttäytymiseen talkoolaisten esimiehenä.

3.3 Johtaminen

”Johtaminen on aina kontekstisidonnaista, se siis liittyy sosiaaliseen yhteisöön. Ennen se katsottiin vaikuttamiseksi, jolla saadaan joku tekemään jotain. Nyt voidaan sanoa, että se on asioiden puolesta tekemistä, edesauttavaa ja jaettua toimintaa.” (FIM 2010, 11.[Viitattu 19.10.2011])

”Johtaja on näkijä ja mahdollistaja. Hän uskaltaa katsoa tulevaisuuteen ja ajatella vapaasti organisaation mahdollisuuksista. Hän ymmärtää, että tehtävänä on mahdollistaa muiden tekeminen ja kasvaminen. Johtaminen on edellytysten luomista, jotta muut voivat loistaa ja toteuttaa suuria asioita.” (FIM 2010, 11.[Viitattu 19.10.2011])

Festivaaleilla on monta johtajaa, joita yleensä kutsutaan päälliköiksi. On esimerkiksi tuotantopäällikkö, ravintolapäällikkö, järjestyksenvalvontapäällikkö sekä rakennuspäällikkö. Näiden henkilöiden lisäksi johtajina toimivat vastaavat, joiden vastuu on hieman päälliköiden vastuuta pienempi, mutta festivaaleilla he ovat yhtälailla esimiestehtävissä. Johtaminen ei kuitenkaan ole pelkkää käskemistä ja määräämistä, sillä ihmisiä voi johtaa monella eri tavalla.

Jokaisella ihmisellä on erilainen mielipide siitä, minkälaista on toimiva johtajuus. Esimerkiksi Mary Parker Follett, yhdysvaltalainen sosiaalityöntekijä, kuului ihmissuhteiden koulukunnan edustajiin. Kyseinen koulukunta tarkasteli muun muassa yritysten inhimillisiä suhteita, työviihtyvyyttä ja ihmisten johtamista motivoinnin kautta. Follett vastusti autoritaarista, muita hallitsemaan pyrkivää johtajuutta, sillä hänen mielestään työntekijöiden asemassa tuli korostua jokaisen oma persoonallisuus. Follett mielsi johtajuuden idean olevan sidoksissa yksilön henkilökohtaiseen vastuuseen tekemästään työstä ja sen valvomisesta. Johtamistavan tuli nojata sopusuhtaiseen yhteistyöhön, joka kohdistuu alaisiin. Tämä lisäisi yksilön vapautta organisaatiossa. Johtamiskäsitys on Follettin ideologian mukaan tehtävä- ja toimintakeskeinen. Siinä korostuvat sellaiset johtamistehtävät, joissa johtaja pyrkii tulkitsemaan ryhmien ideoita organisaatiossa ja ohjaamaan alaisiaan toimimaan ja ajattelemaan itsenäisesti. Aidon johtajan tulisi pystyä ymmärtämään inhimillisen käyttäytymisen perusteet. (Salminen 2004, 25, 28.)

Follett (Salminen 2004, 28-29) esittää teorian organisaation menestyksen periaatteista korostamalla koordinoitua ja koordinoitavuutta neljällä periaatteella, joita mielestäni voitaisiin soveltaa myös festivaalivastaavien koulutuksessa:

1. Koordinointi kaikkien asiasta vastuussa olevien ihmisten välittömänä yhteydenpitoa.
2. Koordinointi asian valmisteluvaiheesta lähtien.
3. Koordinointi kaikkien tilanteeseen liittyvien tekijöiden keskinäisenä suhteena.
4. Koordinointi jatkuvana prosessina.

Ensimmäinen periaate tarkoittaa sekä vastaavien että itse organisaation keskinäistä yhteydenpitoa. Kaikkien tulisi olla tekemisissä toistensa kanssa jo ennen festivaalia, oli se sitten kuinka pienimuotoista yhteydenottoa tahansa. Toisessa periaatteessa puhutaan yhteydenpidosta ensimmäisistä päätöksistä lähtien viimeiseen päivään saakka. Tiedotuksen ei pitäisi kulkea vain ylhäältä alas, vaan myös toisinpäin. Kolmannessa periaatteessa pyritään ajattelemaan ja toteuttamaan asioita kaikkien yhteisen hyödyn kannalta ja pyritään ottamaan jokainen yksilö päätöksissä huomioon. Periaate neljä pyrkii saumattomaan yhteistyöhön. Kenenkään ei pitäisi jäädä toisten jalkoihin ja kaikkien pitäisi pystyä hoitamaan asioita myös itse.

Luther Gulick ja Lyndall Urwick (Salminen 2004, 24, 27-28) kuuluivat administratiiviseen koulukuntaan, joka kuvasi yleismaailmallisen yrityksen piirteitä ja yleisiä johtamisperiaatteita. Vuonna 1937 Gulick ja Urwick esittivät organisaatioteoreettisen jaon johtajan työstä, missä he kuvasivat johtajan tehtäviä POSDCORB (**P**lanning, **O**rganizing, **S**taffing, **D**irecting, **C**o-ordinating, **R**eporting, **B**udgeting) – luettelon avulla:

- Suunnittelu (Planning): Työstää suunnittelussa asiat, jotka on tehtävä ja keinot, joilla saavutetaan organisaation päämäärät.
- Organisointi (Organizing): Vakiinnuttaa organisaation rakenteet, esim. työnjaon ja koordinoinnin.

- Henkilöstöhallinto (Staffing): Kouluttaa henkilöstö ja kehittää työoloja.
- Johtaminen ja ohjaaminen (Directing): Tehdä päätöksiä, jotka antavat ohjeistusta organisaation johtamistyöhön.
- Koordinointi (Co-ordinating): Kytkeä toisiinsa ja yhtenäistää organisaation työn eri osa-alueet.
- Raportointi (Reporting): Informoida johtoa käynnissä olevista prosesseista, sekä pitää itsensä ja alaisensa selvillä prosesseista käyttämällä hyväksi valvontaa ja seurantaa.
- Budjetointi (Budgeting): Käyttää hyväksi taloussuunnittelua, talouslaskentaa ja valvontaa.

POSDCORB – teoria ei välttämättä sellaisenaan toteudu vastaavien työtehtäviä ajatellen, mutta siitä voidaan ottaa oppia. Teoriaa pystytään käyttämään vastaavien muistilistana työtehtävistään, poistamalla siitä muutamia kohtia sekä muuntelemalla alkuperäistä ideaa. Parhaiten Provinssirockin tai minkä tahansa festivaalin vastaavien tarpeisiin soveltuisi teoriasta lyhennetty versio POSCR.

3.3.1 Uuden sukupolven johtaminen

Uudeksi sukupolveksi käsitetään tässä luvussa kaikki, jotka ovat syntyneet vuoden 1981 jälkeen (McKee 2008, 21). Tämä sukupolvi eroaa radikaalisti aikaisemmista sukupolvista olemalla itsenäisempi ja määrätietoisempi kuin edeltäjänsä. Tästä erosta kertovat hyvin seuraavat lainaukset, joista ensimmäisessä vanhempi sukupolvi kertoo nuoremmasta, toisessa nuorten vastaus:

”—aren’t committed. They often come late, leave early, and work on their own time schedule. They show no respect for authority. They don’t want to do any more than is expected, and they’ll jump ship as soon as a more lucrative offer is on the table. They’re very knowledgeable about high-tech stuff, and they keep wanting to change things. But you can’t depend on them when you need to get a job done.”

“What you’ve just said is true. We’re exactly what you said because that’s the way you brought us up. We watched you work for 70 or 80 hours a week for the same company for the last 40 years, and then that company dumped you. We watched you divorce each other and leave us home alone while you tried to make a living on your own. We were shuffled from one home to another, and we learned to be independent. We grew up with presidents who lie and company presidents who get rich while the rest of you make money for them. We’ve learned to look at work as a job to support a lifestyle while you look at work as a lifestyle. Don’t ask us to work overtime, because we have a life outside of work. Don’t expect us to devote our lives to your goals.” (McKee 2008, 49-50.)

Uusi sukupolvi ei ole työskentelytavoiltaan samanlainen kuin aikaisemmat sukupolvet. Tämä sukupolvi haluaa enemmän valtaa kuin vanhempansa; He haluavat olla itse päättämässä työstään, sen määrästä, laadusta ja aikataulutuksesta. Esimiehen odotetaan olevan johtaja, joka ohjaa työskentelyä kuin valmentaja; haastaen, motivoiden ja kannustaen. Uusi sukupolvi ei tule koskaan tottumaan käskytykseen ja autoritaariseen johtajuuteen, koska he ovat oppineet vanhempiensa vastoinikäymisistä. Vanhat johtamismallit on siis syytä unohtaa, kun ollaan tekemisissä nykynuorison kanssa, sillä he haluavat tulla huomatuiksi yksilöinä. Nämä nuoret haluavat myös innokkaasti olla tekemässä päätöksiä ja ovat valmiita ottamaan päätöksistään vastuun.

Vaikka uusi sukupolvi ei tarjoudukaan tekemään vapaaehtoistyötä ahkerasti, ei tämä silti tarkoita, ettei asia heitä kiinnostaisi. Suurin osa nykynuorisosta on mukana erilaisissa projekteissa, tai muuten vain niin kiireisiä, etteivät he pysty taipumaan vapaaehtoistyön nykyiseen malliin. Heille tulisi tarjota mahdollisuus osallistua toimintaan omien voimavarojensa ja resurssiensa puitteissa, koska ammattitaitoa ja innostusta heiltä löytyy. On myös syytä miettiä vapaaehtoistyöntekijöille uusia toimialoja, joita tänä päivänä ovat muun muassa sosiaalinen media ja internet. Lähes jokainen nuori olisi pätevä toimimaan mukana esimerkiksi festivaalien tiedotustoiminnassa. Tämä auttaisi myös keskittämään palkatun henkilökunnan resursseja muuhun yhtäläillä aikaa vievään toimintaan. Tätä uutta virtuaalista vapaaehtoistyöntekijää ei sitoisi aika tai paikka, ja hän pystyisi tekemään töitä aivan yhtä paljon, ellei enemmän, kuin muut vapaaehtoiset.

Festivaaleja ajatellen uusi sukupolvi on täynnä hyviä talkoolaisia, heitä vain täytyisi opetella käsittelemään oikein. Suurin osa nuorista tulee talkoolaiseksi ystävänsä siivellä, mutta on myös niitä, jotka tulevat talkoolaiseksi silkasta halusta olla edistämässä hyvää tapahtumaa. Nuoret haluavat olla mukana tekemässä tapahtumia ammattilaisten kanssa ja jättää oman jalanjälkensä festivaalihistoriaan. Mikäli heitä motivoidaan oikein, eli tehdään omasta intohimosta heidän intohimonsa, saadaan mahtavia kumppaneita. Tässä suhteessa vastaavien tulisi olla tietoisia omista johtamistaidoistaan. Mikäli vastaava on innostava ja itse innostunut työstään festivaaliorganisaatiossa, välittää hän positiivista mielikuvaa organisaatiosta talkoolaiselle. Festivaaleilla talkoolaiset ja vastaavat ovat myös suurin esimerkki organisaation toiminnasta ulkopuoliselle.

Mitä vastaavan pitäisi muistaa ollessaan tekemisissä talkoolaisjoukon kanssa? Jokaista talkoolaista tulisi kohdella yksilönä, sillä kaikki ihmiset ovat toimintatavoiltaan ja luonteeltaan erilaisia. Vastaavan pitäisi pystyä festivaaliviikonlopun aikana puhumaan jokaisen talkoolaisensa kanssa henkilökohtaisesti, jotta hän saisi annettua rakentavaa palautetta sekä innostettua talkoolaisia osallistumaan festivaalin tekemiseen tulevinä vuosina.

Vastaavien työskentelyä talkoolaisten parissa ennen festivaalin alkua tulisi korostaa. Ottamalla henkilökohtaisesti yhteyttä uusiin talkoolaisiin ja selittämällä työtehtävät kunnolla, pystyisivät vastaavat estämään festivaalitalkoolaisten piirissä käyvän vuosittaisen kadon. Suurin osa talkoolaisista ei tarkalleen tiedä, mihin on suostunut, ja tämä aiheuttaa joka vuosi perumisia. Työtehtävät tulisi kertoa selkeästi ja rehellisesti, eikä uusia vaatimuksia työnteon edetessä saisi esittää.

Vastaavien tulisi muistaa olevansa talkoolaisten kanssa samalla tasolla, vaikka saavatkin työstään palkkaa. Suurin osa heistäkin on aloittanut talkoolaisena, eivätkä he todennäköisesti olisi jatkaneet töitään tähän päivään saakka, mikäli heitä ei olisi siihen oikealla tavalla innostettu. Vastaavien tulisi tottua siihen, että nykynuoriso tekee asiat eri tavalla kuin ennen. He pystyvät suorittamaan monta tehtävää samanaikaisesti ja he ovat kärsimättömiä. Mikäli nuorille kuitenkin annetaan mahdollisuus käyttää työssä lahjojaan tai kykyjään, sekä suostutaan antamaan enemmän vastuuta, voidaan yhdessä saavuttaa haluttu päämäärä. (McKee 2008, 20-84.)

4. Sähköinen käsikirja

Luvussa kerrotaan, mikä on sähköinen käsikirja ja mihin tarkoitukseen sitä voidaan käyttää.

4.1 Käsikirjan esittely

Sähköisen käsikirjan idea syntyi vuoden 2011 huhtikuun alussa pidetyssä opinnäytetyön ohjauspalaverissa. Käsikirjan idea alkoi kuitenkin kirkastua vasta Provinssirock-viikonloppuna, jolloin ymmärsin kuinka paljon hyötyä siitä vastaaville olisi. Sähköinen käsikirja on alun perin suunniteltu työkaluksi Provinssirockin vastaaville, mutta se on sovellettavissa muillekin festivaaleille. Käsikirjan tarkoituksena on toimia festivaalivastaavien henkilökohtaisena oppaana, josta saadaan tarkistettua tietoja nopeasti läpi vuoden, myös festivaalin aikana. Käsikirja toimii nimensä mukaisesti sähköisessä ympäristössä eli internetissä, mikä antaa lisäarvoa festivaalin ekologisuudelle.

Sähköiseen käsikirjaan on tarkoituksena tallentaa vastaaville tärkeää tietoa, jotta se ei häviä henkilöiden vaihtuessa toisiin. Vastaavat pystyvät koska tahansa päivittämään käsikirjan tietoja itse. Organisaation jäsenten on myös helpompi pysyä perillä vastaavien toiminnasta ja kouluttamisesta, kun kaikki tärkeä tieto kootaan yhteen paikkaan. Tietojen siirtäminen sähköiseen muotoon auttaa myös talkoovastaavaa perehtymään omaan tonttiinsa paremmin.

4.2 Toimenpide-ehdotus

Sähköiseen käsikirjaan on tarkoitus lisätä kaikki tärkeä tieto koskien kunkin vuoden festivaalia – esimerkiksi rannekkeiden värit ja mallit, leirintärannekkeet, säännösmuutokset – sekä kunkin työpisteen tavoitteet ja yksityiskohtaiset selostukset työtehtävistä. Tämän lisäksi käsikirjaan kirjoitetaan selvästi auki jokaisen vastaavan vastuualueet, joita vastaavat saavat itse käydä muokkaamassa ja täydentämässä. Käsikirjan ylläpitäjänä toimii pääasiallisesti

talkoovastaava, sillä hänen tehtäviinsä kuuluu toimia linkkinä festivaaliorganisaation ja vastaavien välillä.

Provinssirockin kohdalla järkevintä olisi lisätä sähköinen käsikirja festivaalin internet-sivuille ja kätkeä se erillisten käyttäjätunnusten taakse. Käsikirjan prototyypin testaajina toimisivat kyseisen vuoden vastaavat sekä festivaaliorganisaation jäsenet. Kun käsikirja alkaa toimia odotusten mukaisesti, ja viat tai puutteet saadaan korjattua, voidaan tunnuksia luovuttaa myös vanhoille vastaaville, jotta he voivat osallistua käsikirjan kehittämiseen ja täydentämiseen.

Käsikirjaan tulisi lisätä myös keskustelutoiminto, chat tai foorumi, jossa kaikki vastaavat ja organisaation jäsenet voisivat keskustella toistensa kanssa työasioista, sekä jakaa informaatiota tulevasta festivaalista. Tämä madaltaisi omalta osaltaan vastaavien kynnystä olla yhteydessä organisaatiossa työskenteleviin ihmisiin, jolloin monet vastausta kaipaavat seikat saataisiin käsiteltyä ennen festivaalin alkua ja festivaaliorganisaatio tulisi jokaiselle vastaavalle tutuksi.

4.3 Sähköisen käsikirjan mahdollisuudet

Sähköistä käsikirjaa on mahdollista käyttää apuna esimerkiksi talkoolaisten hallinnassa. Talkoovastaava voisi tasaisin väliajoin päivittää käsikirjaan kunkin työpisteen talkootilanteen, jolloin vastaavat pystyisivät vaikuttamaan talkoolaisten valintaan. Mikäli vastaava esimerkiksi huomaa omalla työpisteellään olevan sellaisen henkilön, jota hän ei missään nimessä halua enää talkoolaiseksi, hoituisi tiedottaminen talkoovastaavalle parhaiten käsikirjan avulla.

Talkoolaistilanteen päivittäminen paikkansapitäväksi festivaalien jälkeen on myös mahdollista tehdä sähköisen käsikirjan kautta. Usein vastaavat unohtavat kertoa talkoolaistilanteen muutoksista talkoovastaavalle, tai tiedot poissa – ja paikallaolijoista tuodaan pienellä lapulla, jolloin talkoovastaavan työnä on yrittää tulkita mitä mikäkin rasti, sana tai nuoli tarkoittaa. Täydentäessään tietoja talkoolaisten hallinnointiohjelmaan, ei talkoovastaava voi koskaan olla täysin varma tietojen paikkansapitävyydestä. Mikäli vastaavat voisivat festivaalin jälkeen

koostaa talkoolaisistaan yhtenäisen, päivitetyn listan sähköiseen käsikirjaan, olisi talkoovastaavan helpompi lisätä tiedot hallinnointiohjelmaan. Käsikirjan kautta voitaisiin tulevaisuudessa toteuttaa myös vastaavakysely.

Festivaalien aikaan puhelinlinjat ovat äärimmäisen tukossa eikä kaikille riitä radiopuhelimia, jolloin tärkeiden viestien välittäminen organisaation työntekijöiden ja vastaavien välillä vaikeutuu. Foorumi tai chat -toiminto käsikirjassa voisi omalta osaltaan tarjota avun nopeaan viestimiseen, sillä nykyään suurimmalla osalla ihmisistä on mahdollisuus päästä esimerkiksi puhelimella internetiin tarkastelemaan tietoja. Staff-pisteessä voisi myös olla yksi tietokone vastaavien käytössä, jolloin viestit varmasti tavoittaisivat jokaisen.

Vaikka sähköinen käsikirja olisikin jo käytössä, tulisi Provinssirockin kuitenkin säilyttää vastaavakansiot vastaavien festivaalin aikaisina oppaina. Kansiot tulee kuitenkin päivittää joka vuosi tarkasti, ja käyttää siinä apuna sähköisessä käsikirjassa olevia listauksia vastaavien työtehtävistä. Sähköisen käsikirjan vakiintuessa vastaavien työkaluksi, voidaan kansioista pikkuhiljaa luopua, ja siirtyä festivaalin aikaiseen paperittomaan perehdytykseen.

5. Yhteenveto

Pyrin tutkimuksessani perehtymään Provinssirockin vastaaviin ja heidän kouluttamiseensa, sillä vastaavat ovat mielestäni erittäin suuri ja tärkeä osa festivaaliorganisaatiota. Sähköistä käsikirjaa apuna käyttäen vastaaville olisi mahdollista luoda helposti päivitettävä koulutusmalli, josta olisi hyötyä Provinssirockille alati muuttuvalla festivaalikentällä. Tämä myös toisi festivaalille etulyöntiaseman kilpailijoiden kesellä.

Opinnäytetyössäni olen listannut asioita, joita vastaavakoulutuksen kannalta voitaisiin tehdä toisin tai parantaa. Suurin osa ehdotuksista koostuu vastaavakyselyyn saamistani vastauksista sekä omista havainnoistani talkoovastaavana. Parannettavat asiat koskevat jokaista vastaavaa, oli hän ollut töissä kuinka monena vuonna tahansa. Kaikkien vastaavien tulisi noudattaa samoja sääntöjä, jotta vastaavatoimintaan saataisiin luotua yhtenäinen malli.

Tutkimuksessa selvisi, että tekemääni Webropol – kyselyyn vastanneet talkoolaiset olivat pääasiallisesti tyytyväisiä vuoden 2011 festivaaliin. Yllättävän moni oli myös arvioinut vastaavansa erittäin positiivisessa valossa. Kysyttäessä mistä asioista talkoolaiset olisivat kaivanneet lisätietoa, alkoivat negatiivisemmat vastaukset myös näkyä kyselyn tuloksissa. Talkoolaiset eivät välttämättä ymmärtäneet jokaista kysymystä samalla tavalla kuin kyselyn laatijana olin ne tarkoittanut tulkittavaksi, joten vastausten sävy avointen ja vaihtoehtoja sisältävien kysymysten välillä vaihteli positiivisesta negatiiviseen. Kyselyihin olisi mahdollista saada vieläkin enemmän positiivisia vastauksia, jos keskityttäisiin vastaavien työskentelyyn festivaalin aikana.

Tulevaisuuden vastaavien uutena haasteena tulevat olemaan uuden sukupolven talkoolaiset, joita käsiteltiin luvussa kolme. Nämä uudet talkoolaiset odottavat vastaavaltaan selviä pelisääntöjä ja selvää ohjeistusta työhön, jonka jälkeen he pystyvät ja saavat tehdä töitä soveltamalla niihin omia kokemuksiaan. Talkoolaisille täytyy kuitenkin selventää työtehtävien sisältöä ennen talkooilmoittautumisen alkamista, jolloin vuosittaiset perumiset saataisiin minimoitua. Talkoolaisille olisi hyvä kehittää yhteiset pelisäännöt, jotka olisivat selvästi nähtävillä festivaalin internet – sivuilla. Tämä toimisi heidän opaskirjanaan,

jossa kaikkien pisteiden työt ja mahdollisuudet olisi tarkasti eritelty ja selostettu. Talkoolaisia tulisi myös niin sanotusti pelotella erinäisillä sanktioilla, mikäli töihin ei saavuta kuten on sovittu.

Oman oppimisen kannalta haluaisin vielä joskus päästä Provinssirockiin tekemään samankaltaista työtä. Talkoovastaavan tontti on haastava ja monipuolinen, mutta siinä on mahdollisuus oppia asioita eri osa-alueilta. Kerran saman rumban kokeneena tietäisin nyt tarkalleen, kuinka asiat kannattaisi tehdä ja mihin seikkoihin tulisi kiinnittää enemmän huomiota.

LÄHTEET

Ilosaarirockin internet-sivut. <URL: <http://www.ilosaaarirock.fi/2011/>> [Viitattu 15.9.2011]

Joensuun Popmuusikot ry:n internet-sivut. <URL:<http://www.popmuusikot.fi>> [Viitattu 15.9.2011].

Kettunen, A. 2000. Joensuun Popmuusikot ry 1971-1999. [Verkkosivu] [15.9.2011] Saatavana: <http://www.ilosaaarirock.fi/2000/pop-historia.pdf>

Kilpiä, K. <xxx.xxx@xxx.fi> 5.10.2011. Vastauksia. [Henkilökohtainen sähköpostiviesti] Vastaanottaja: Veera Rinta-Porkkunen. [Viitattu 6.10.2011]

Luoma, A. 2010. Talkoolaisena Ihmisten juhlassa: Tutkimus Provinssirockin talkootyöstä ja sen tulevaisuudesta. Sosiokulttuurisen työn suuntautumisvaihtoehto, Kulttuurituotannon koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Seinäjoen ammattikorkeakoulu.

Mackee, J & Mackee, T.W. 2008. The new breed: Understanding & equipping the 21st century volunteer

Rytmikorjaamon internet-sivut <URL: <http://www.rytmikorjaamo.com>> [Viitattu 15.9.2011].

Salminen, A. 2004. Julkisen toiminnan johtaminen: Hallintotieteen perusteet. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Tuulari, J. & Latva-Äijö, J. 2000. Provinssirock: Ihmisten juhla. Seinäjoki: Rytmii-instituutti.

Vänttinen, P. 2010. Kylmiä tappajia & hellyttäviä pehmoja. [Verkkolehtiartikkeli]. FIM-konserni (4). [Viitattu 19.10.2011]. Saatavana: <https://www.fim.com/suomi/info/press/magazine/fim042010.pdf>

LIITTEET

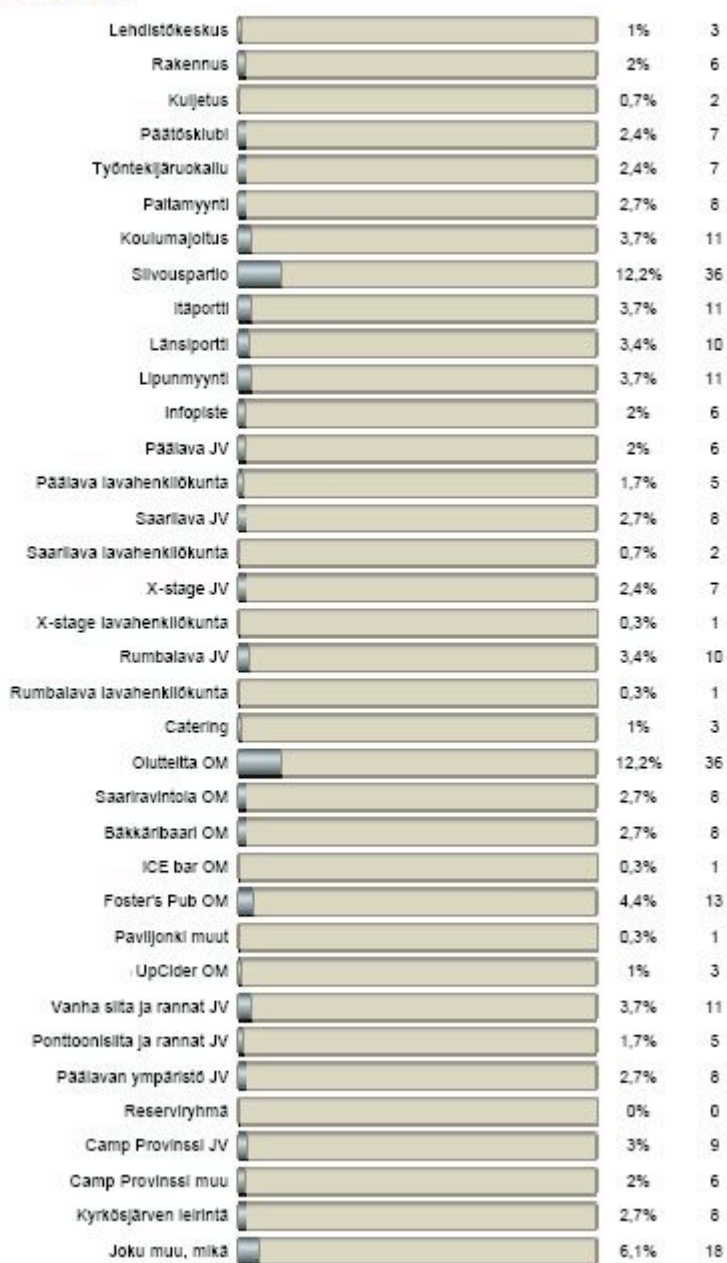
LIITTEET

LIITE 1

Provinssirockin Talkootyö-kysely 2011

1. Työpisteesi

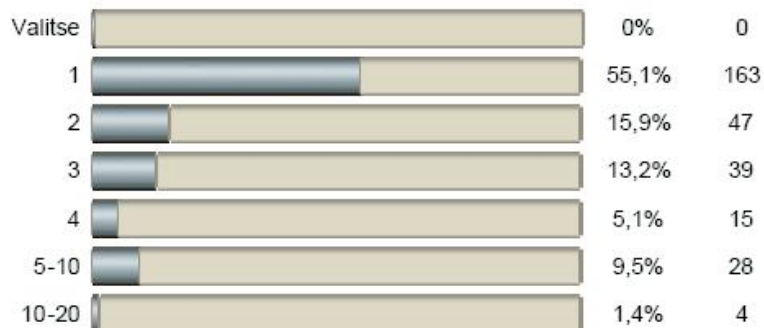
Kysymykseen vastanneet: 296



Joku muu, mikä? (Avoin)

2. Montako kertaa olet ollut töissä/talkoolaisena Provinssirockissa?

Kysymykseen vastanneet: 296



3. Tuletko töihin/talkoolaiseksi Provinssirockiin vuonna 2012?

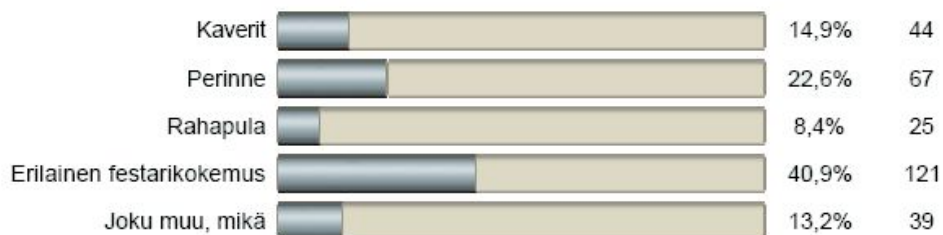
Kysymykseen vastanneet: 296



Jos et, miksi? (Avoin)

4. Mikä innoitti sinua tulemaan töihin/talkoolaiseksi tänä vuonna?

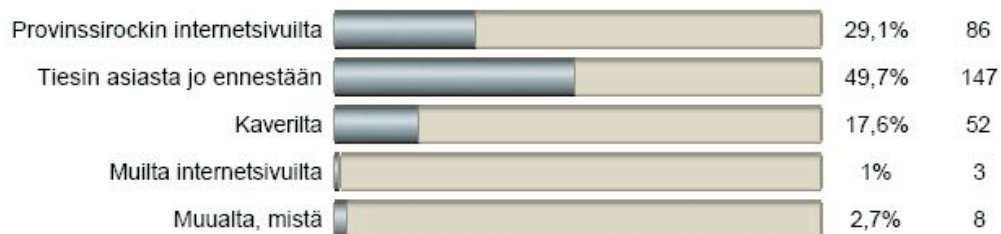
Kysymykseen vastanneet: 296



Joku muu, mikä? (Avoin)

5. Mistä sait tiedon talkoohausta?

Kysymykseen vastanneet: 296



Muualta, mistä? (Avoin)

6. Saitko vastaavaltasi tarpeeksi opastusta töihin?

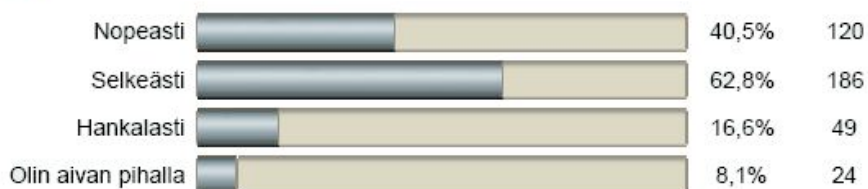
Kysymykseen vastanneet: 296



7. Mistä asioista olisit kaivannut lisää tietoa? (Avoin)

8. Talkoolaisten/työntekijöiden vastaanotto toimi (Monivalinta)

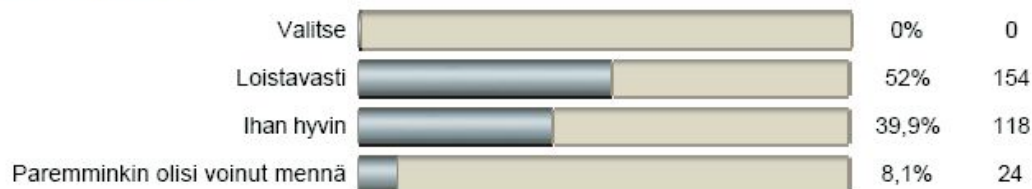
Kysymykseen vastanneet: 296



9. Kommentteja talkoolaisten/työntekijöiden vastaanotosta (Avoin)

10. Hommat työpisteelläni sujuivat?

Kysymykseen vastanneet: 296



11. Mitkä tekijät vaikuttivat työpisteesi sujuvuuteen? (Avoin)

12. Onnistuiko työvuorojen sopiminen omien mieltymyksien mukaan?

Kysymykseen vastanneet: 296



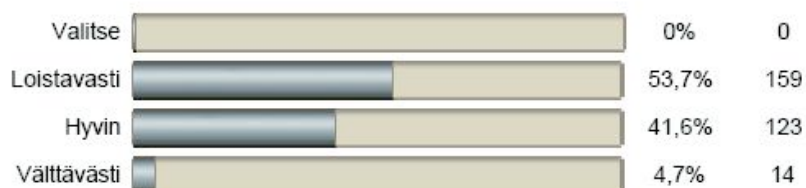
13. Arvioi työpisteesi vastaavaa asteikolla 1-4 (0 = en osaa sanoa, 1 = erittäin huono, 4 = erittäin hyvä)

Kysymykseen vastanneet: 296

	0	1	2	3	4
Johtamistaidot	2% 6	3,4% 10	14,2% 42	41,2% 122	39,2% 116
Kyky motivoida talkoolaisia	3,7% 11	4,1% 12	19,6% 58	34,5% 102	38,2% 113
Yhteydenpito talkoolaisiin ennen festivaaleja	14,9% 44	11,5% 34	23% 68	28,4% 84	22,3% 66
Yhteydenpito festivaaliorganisaatioon	15,5% 46	3% 9	18,2% 54	37,5% 111	25,7% 76
Tietotaito työpistettä koskevissa asioissa	1% 3	2,7% 8	13,9% 41	31,8% 94	50,7% 150

14. Ruokaileminen talkooruokalassa sujui

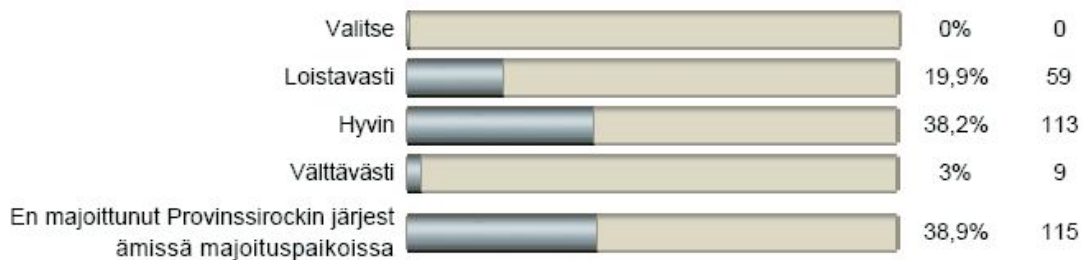
Kysymykseen vastanneet: 296



15. Palautetta ruokailusta (Avoin)

16. Majoitus oli järjestetty

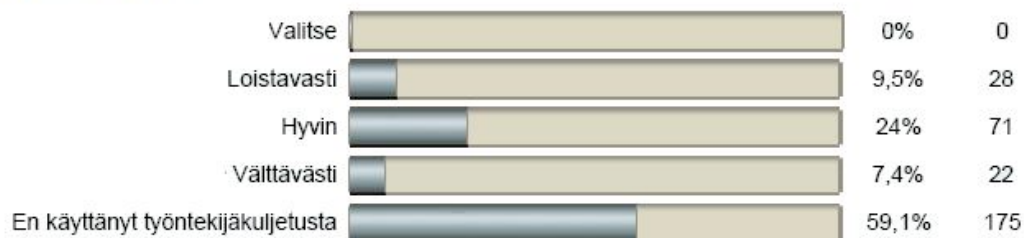
Kysymykseen vastanneet: 296



17. Palautetta majoituksesta (Avoin)

18. Työntekijäkuljetus toimi

Kysymykseen vastanneet: 296



19. Palautetta työntekijäkuljetuksesta (Avoin)

20. Kehitysideat/palautetta Provinssirockille (Avoin)

LIITE 2

Provinssirockin Vastaavakysely 2011

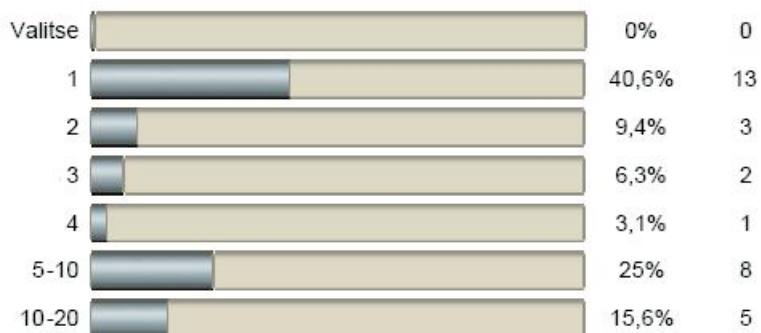
1. Työpisteesi

Kysymykseen vastanneet: 32



2. Kuinka monta kertaa olet toiminut Provinssirockissa vastaavana?

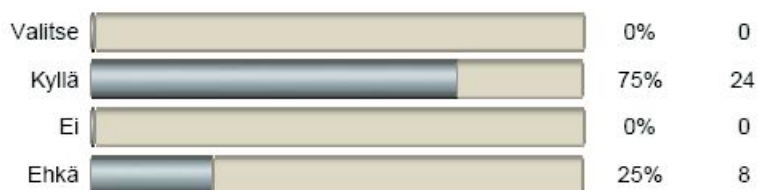
Kysymykseen vastanneet: 32



3. Miksi halusit vastaavaksi? (Avoin)

4. Olisitko kiinnostunut tulemaan vastaavaksi vuonna 2012?

Kysymykseen vastanneet: 32

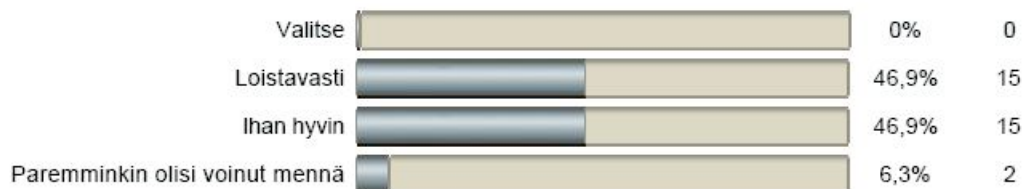


Jos et, miksi? (Avoin)

5. Olisitko kaivannut lisätietoa koskien omaa työpistettäsi? (Avoin)

6. Hommat työpisteelläsi sujuivat

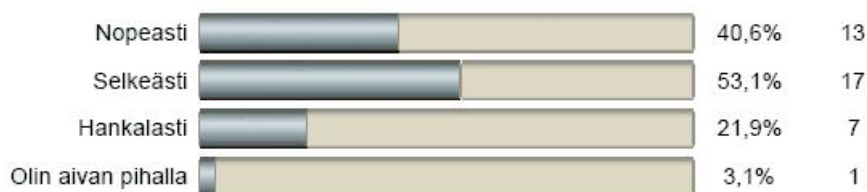
Kysymykseen vastanneet: 32



7. Mitkä tekijät vaikuttivat työpisteesi sujuvuuteen? (Avoin)

8. Talkoolaisten vastaanotto toimi (Monivalinta)

Kysymykseen vastanneet: 32



9. Kommentteja talkoolaisten vastaanotosta (Avoin)

10. Arvioi omaa toimintaasi asteikolla 1-4 (0 = en osaa sanoa, 1 = erittäin huono, 4 = erittäin hyvä)

Kysymykseen vastanneet: 32

	0	1	2	3	4
Johtamistaidot	6,3% 2	0% 0	15,6% 5	59,4% 19	18,8% 6
Kyky motivoida talkoolaisia	3,1% 1	0% 0	18,8% 6	50% 16	28,1% 9
Talkoolaisten ohjaaminen työpisteellä	3,1% 1	0% 0	25% 8	53,1% 17	18,8% 6
Yhteydenpito talkoolaisiin ennen festivaalia	12,5% 4	21,9% 7	21,9% 7	12,5% 4	31,3% 10
Yhteydenpito festivaaliorganisaatioon	3,1% 1	3,1% 1	6,3% 2	34,4% 11	53,1% 17
Tietotaito työpistettä koskevista asioista	0% 0	0% 0	12,5% 4	46,9% 15	40,6% 13

11. Olisitko valmis pitämään talkoolaisiin yhteyttä ennen festivaalia?

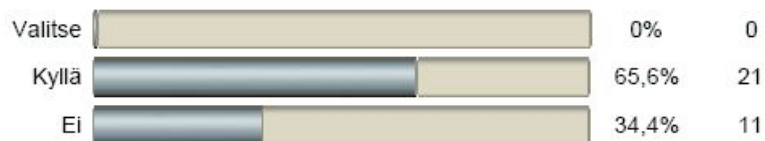
Kysymykseen vastanneet: 32



Jos et, miksi? (Avoin)

12. Onko vastaaville tarpeellista järjestää erillistä koulutuspäivää?

Kysymykseen vastanneet: 32



13. Mitä asioita koulutuspäivässä tulisi käsitellä? (Avoin)

14. Parannusehdotuksesi koskien työpisteitä/Provinssirockia (Avoin)